

城市劳动力市场研究：基于城市人力资本配置、积累和利用的视角

王军辉

傅十和 副教授

龙小宁 副教授

赵敏强 助理教授

厦门大学

学校编码：10384

学 号：27720080150472

分类号_____密级_____

UDC_____

厦 门 大 学

博 士 学 位 论 文

城市劳动力市场研究：
基于城市人力资本配置、积累和利用的视角

The Research on the Urban Labor Market:
From the View of Arrangement, Accumulation and
Utilization of Urban Human Capital

王军辉

傅十和 副教授

指导教师姓名：龙小宁 教授

赵敏强 助理教授

专 业 名 称：西 方 经 济 学

论文提交日期：2013 年 3 月

论文答辩时间：2013 年 6 月

学位授予日期：2013 年 月

答辩委员会主席：_____

评 阅 人：_____

2013 年 6 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

本文从城市人力资本的配置、积累和利用的三个方面研究城市劳动力市场的以下问题：高校科研人员招聘、城市规模对 CEO 薪酬的影响和社会网络与移民语言收益之间的关系。

首先本文讨论了高校科研人员招聘中“查三代”做法是否必要的问题。目前国内人才招聘中常有“查三代”的做法，比如高校招聘时要求国内博士毕业生的本科毕业学校必须是“985”或“211”学校。这种做法引起了很大争议。我们对国内较好的 16 所经济学院（研究院）中教师的教育背景和科研绩效进行了计量分析。结果表明，本科是否毕业于“211”和“985”高校对在国内高校毕业的教师的科研绩效并无显著正面影响；获得博士学位和科研经历对于科研绩效有一定正面影响，留校对科研绩效有非常大的负面影响。本文的发现表明科研人才招聘时的“查三代”做法并没有经验证据的支持。

其次研究了城市规模对 CEO 薪酬的影响。本文利用 CSMAR 上市公司数据研究了中国城市规模对 CEO 薪酬的影响。本文发现城市规模能显著提高 CEO 的薪酬，并且大城市内部存在显著的人力资本积累效应。本文还做了各种稳健性检验，城市规模影响依然显著。本文的研究为 CEO 薪酬影响因素添加了一个重要的空间因素，并且丰富了聚集经济方面的文献。

最后本文研究了社会网络对语言收益的影响。本文发现社会网络会显著降低语言收益，并且族群社会网络对语言收益的负面影响更大。在控制职业和行业后，族群社会网络的影响大幅下降，但女性受到的影响比男性一直要强。在控制职业和行业前，低教育人群受到的影响更小，但在控制职业和行业后，低教育人群受到的影响更大，这很可能是因为低教育人群更可能聚集在相同的工作地点或者工作单位。

人力资本的有效配置是人力资本利用和积累的前提，人力资本在工作中的积累可以进一步提升人力资本的存量，而人力资本的高效利用则是人力资本促进经济增长和社会进步的关键环节。本文的主要贡献在于深入研究了城市人力资本的微观运转机制，弥补了过去只注重人力资本的经济增长效应的不足。

关键词：城市劳动力市场； 人才招聘； 就业歧视； CEO 薪酬； 语言收益

Abstract

This dissertation discusses the three problems on the allocation, accumulation, and utilization of human capital in urban labor markets: the faculty recruitment of top universities in China, the effects of city size on CEO compensation in Chinese cities, and the relation between social network and language return for the immigrants in the USA.

First we discuss the necessity of “Check 3 generation” in the faculty recruitment in university. The “Check 3 generation” is a common practice in recruitment in China. For example, many universities claim that the Ph.D applicants without studying abroad should get their BS degree from “211” or “985” program universities, which ignites great debate on it. We provide econometrical analysis on the relation between education background and research performance based on the data from 16 economics colleges and departments in top Chinese universities. The results show that for the teachers without studying abroad, graduating from “211”/“985” program universities does not contribute to the research performance; the rank of post-graduate, whether having a doctor degree or not, research experience and the major in economics and science are helpful for the research while staying university after graduation would harmful greatly. The “Check 3 generation” doesn’t win empirical support.

Secondly, we discuss the impact of city size on CEO compensation. Based on the data for Chinese listed companies from the CSMAR database, we find the city size contributes to the CEO compensation greatly. Furthermore, we find that the city size premium for the CEO compensation comes from the human capital accumulation in big cities. The city wage premium is robust to various model specifications. This study adds geography or space to the determinants of CEO compensation, and enriches the literature in agglomeration economies.

In the third topic I study the impact of social network on the language return for immigrants using the US census data. We find social network, especially the ethnic social network, reduces the return to language. After occupation and industry factors are controlled, the effect of ethnic social network decreases, more so for females than

for males, and for less-educated than for highly-educated, possibly due to workplace clustering for the low-education group.

The efficient arrangement of human capital provides comfortable foundation for utilization and accumulation. The accumulation of human capital increases the stock while the utilization of human capital is the key for the contribution of human capital to the economic growth and social development. This dissertation contributes to the understanding of the operation mechanism of urban human capital, which makes up the deficiency that economic growth effect of human capital has received excessive attention.

Keywords: urban labor market; talent recruitment; employment discrimination ; CEO compensation; return to language skill

厦门大学博士

目录

第一章 导论.....	1
第一节 问题的提出.....	1
第二节 本文的结构安排.....	3
第三节 本文的主要贡献.....	3
第二章 本科学校层次与科研绩效.....	4
第一节 导言.....	4
第二节 相关文献.....	8
第三节 数据及变量描述.....	10
第四节 计量模型设定.....	13
第五节 结果分析.....	15
第六节 稳健性检验.....	19
第七节 以往招聘时是否强调毕业于“211”和“985”高校?	22
第八节 本科学校与出国留学及研究生训练质量.....	22
第九节 结论.....	23
附录.....	24
第三章 城市规模与 CEO 薪酬.....	35
第一节 导言.....	35
第二节 相关文献.....	36
第三节 计量模型及识别.....	37
第三节 数据.....	41
第四节 结果分析.....	43
第六节 结论.....	48
附录.....	49
第四章 社会网络与语言技能的收益.....	58
第一节 导言.....	58
第二节 相关文献.....	60
第三节 社会网络与语言收益.....	63
第四节 数据及变量说明.....	64
第五节 计量模型.....	66
第六节 估计结果及讨论.....	68
第七节 结论.....	71
附录.....	72
第五章 总结.....	77
第一节 基本结论及政策建议.....	77
第二节 进一步研究的方向.....	78
参考文献.....	79
附录.....	90
后记.....	101

Contents

Chapter 1 Introduction	6
1.1 Issues and Themes	6
1.2 Structure	7
1.3 Main Contribution	8
Chapter 2 Graduate University Level and Research Performance	9
2.1 Introduction	9
2.2 Literature	13
2.3 Data and Variables	15
2.4 Model Specification	18
2.5 Results Analysis	20
2.6 Robust Tests	24
2.7 Importance of “Check 3 Generations” in the Past Recruitments	26
2.8 Advantage of Studying in “211”/“985” Program Universities	27
2.9 Summary	28
Appendix	29
Chapter 3 City Size and CEO Compensation	39
3.1 Introduction	39
3.2 Literature	40
3.3 Model Specification	41
3.4 Data	45
3.5 Results Analysis	47
3.6 Summary	50
Appendix	52
Chapter 4 Social Network and Returns to Language Skill	61
4.1 Introduction	61
4.2 Literature	62
4.3 Social Network and Returns to Language Skill	66
4.4 Data and Variables	67
4.5 Model	69
4.6 Results and Discussion	71
4.7 Summary	74
Appendix	75
Chapter 5 Conclusions	80
5.1 Basic Conclusions and Policy Suggestion	80
5.2 Some Issues for Further Researches	81
References	82
Appendix	92
Postscript	101

第一章 导论

第一节 问题的提出

据《第六次全国人口普查主要数据公报》数据显示,中国城市化率为 49.68% (按城镇人口数计算),而 2000 年此一比率仅为 36.09%,表明这 10 年间城市化率增长迅速,中国的城市人口无论是从数量还是占全国人口比重都达到了前所未有的水平。人口向城市的迅速聚集也意味着城市劳动力市场在国民经济中的作用日益重要。更值得注意的是,全国受过高等教育的人群绝大部分在城市居住和工作,比如知识密集型行业(如高等教育、金融、咨询和 IT 等)绝大部分都在城市中,这使得城市整体的人力资本水平大大高于农村,城市劳动力市场对人力资本的配置情况和利用效率对整个国家的人力资本利用效率有至关重要的影响。舒尔茨和贝克尔的人力资本理论认为人力资本对经济增长有极其重要的作用。但以往国内的文献侧重于研究人力资本对宏观经济增长的贡献(岳书敬等, 2006; 等)或者测算整体人力资本存量(李海峥等, 2010; 等),而对如何配置、积累和利用人力资本关注尚少,对城市劳动力市场的人力资本的配置、积累和利用的系统研究更未出现。我国正在大力促进经济增长方式从粗放型向集约型转变,这使得我们不仅要重视增加人力存量,还需要重视人力资本的配置和利用效率,同时还要关注人力资本在“干中学”中的积累。本文从城市人力资本配置、积累和利用的视角从讨论了城市劳动力市场的三个方面:高校科研人员的招聘、城市规模与 CEO 薪酬以及社会网络对移民的语言收益的影响。

在市场经济条件下,招聘是人力资本配置的关键环节,如果人才在招聘过程中即被拒绝,人力资本的利用和积累的动机被弱化或误导。但目前我国人才招聘中“查三代”现象非常普遍(尤其是高校),这很可能会影响到人力配置效率。高校是知识生产和人才培养培养机构,高校教师和和科研人员的质量直接关系到知识生产和人才培养的效率,但目前在人才招聘时普遍存在的“查三代”做法很可能会使得一部分本科毕业于非“211”或“985”高校的优秀学者难以在目前的高校中找到工作,从而降低高校的知识生产和人才培养能力。另一方面,那部分本科毕业于非“211”或“985”高校的优秀学者无法找到合适的岗位,这本身也

是对于人力资本配置的失误，造成人力资本的巨大浪费。

大量研究都表明城市有助于学习和人力资本积累(如 Glaeser 和 Mare, 2001)，但 CEO 这个处于劳动力市场高端的人群是否也能从城市中获益却仍然未知。CEO 的个人能力对于公司经营绩效影响巨大，CEO 个人能力的提升也同样有助于提升企业的经营水平。如果 CEO 也能在城市中有不断学习和提升的机会，那么城市对人力资本积累的贡献又推进了一大步，并且企业在总部选址、CEO 薪酬制订时，城市规模也应该是一个值得重视的因素。

对移民来说，对东道国主流语言的掌握水平也是一项重要的人力资本，且此一人力资本与其它人力资本略有不同。熟练的语言能力不仅有助于提高移民的社会经济地位，还能促进移民向主流社会的融合。但语言能力作为一项需要投资的人力资本受到其利用效率（即语言收益）影响。如果利用效率很低，那么移民提升语言能力的激励将会受到削弱，减少其对语言学习的投资，进而可能减缓其向主流社会融合的速度，从而造成社会隔阂甚至分裂。移民进入东道国后往往依赖社会网络来找工作，但这很可能会降低语言的利用效率，因而降低语言收益。这项研究与中国城市劳动力市场有密切关系。中国各地的语言差异极大，目前仍有很多人（尤其少数民族和农民工）的普通话水平不高，这很可能会影响到他们的劳动力市场表现，并会造成他们与其他人在社会交往上的不便和隔阂。同时，少数民族和农民工在城市劳动力市场上也非常依赖社会网络，但这同样可以降低他们的语言收益，削弱他们提升普通话水平的激励，进而影响到城市不同族群间的融合和城市的健康发展。

对城市人力资本的微观运转机制的研究对于理解人力资本对经济增长和社会发展的影响非常重要。虽然大量理论和实证都证明人力资本对经济增长具有极其重要的作用，但该作用的发挥却与人力资本的微观运转机制密切相关，人力资本的配置失误可能使得人力资本不能发挥其应用的作用，而已经进入工作岗位的人力资本如果缺乏进一步积累，则会使得对人力资本投资的成本巨大。另外，人力资本如果利用不足，也同样会降低其经济增长效应。因此，对人力资本的微观机制的研究是深入理解人力资本作用的必经之途。

第二节 本文的结构安排

本文的主体是第二、三、四章。第二章讨论了我国高校人才招聘时“查三代”政策的必要性，第三章讨论城市规模对 CEO 薪酬的影响，第四章讨论了社会网络对语言收益的影响。每章我们都详细讨论了此一问题的相关文献、数据搜集和整理、模型的识别问题和结论。第五章是一般性总结。

第三节 本文的主要贡献

本文的贡献主要是研究了城市中如何更加有效地配置、积累和利用人力资本，具体体现在以下几个方面：

一、首次对高校招聘中本科学校的重要性做了实证研究，发现本科“211”和“985”并不是一个好的指标，“查三代”做法并没有得到实证研究的支持。这一结果具有非常重要的政策涵义。

二、研究了 CEO 薪酬中空间因素的影响。以往对 CEO 薪酬的研究大多忽略了空间因素，本文发现大城市中 CEO 的薪酬显著高于普通城市和农村，并且大城市中学习效应非常明显。这一研究为公司总部选址和 CEO 薪酬的制订提供了一个新的影响因素。

三、在克服社会网络和语言能力的双重内生性后，研究了社会网络对语言收益的影响及其异质性，发现职业和行业因素是社会网络削弱语言收益的主要因素，并且女性和低教育人群受到的影响更大，不仅结论更加可靠，政策性建议也可以更加具体和有针对性。

第二章 本科学校层次与科研绩效

第一节 导言

目前社会上人才招聘普遍存在着学历“查三代”现象，即不仅要看求职者最终的学历和学校层次，还要看求职者本科时候的学校层次。比如，本科就读“985”或“211”高校往往成为招聘的一个标准。据《中国青年报》社会调查中心通过民意中国网和网易新闻中心进行的一项调查发现，在 1078 名被调查者中，57.5% 的人感觉目前招聘中存在学历“查三代”现象，受访者中 92.3% 的人接受过大学教育。¹ 另外在回答“哪些单位在招聘中喜欢对应聘者学历‘查三代’”时，64.3% 的人首选“政府机关”，接下来是“国企”（63.3%），“事业单位”（62.5%），“高校”（37.4%），“外企”（23.9%）和“私企”（14.3%）。而对于普遍存在的学历“查三代”现象，52.3% 的受访者表示“反对”，但也有 23.1% 的人表示支持或者非常支持。这项调查表明，学历“查三代”现象非常普遍，但对此的看法也存在较大分歧。注意到在喜欢查三代的单位名单中包括了“高校”。现在有些高校在招聘中也会加有“本科学校是‘985’或‘211’高校”的要求，如南开大学从 2009 年开始明确要求招聘的教师、管理及其他技术岗的人员须本科为“211”高校。有些高校虽然没有明文规定要求在人才招聘时对本科学历进行限制，但在实际操作时却会有意无意对本科学历进行一定的限制，尤其是对毕业于国内大学的博士生和科研人员（如厦门大学）。

人才招聘“查三代”做法的前提假设是“好的本科学校毕业的学生的能力一定会更强”。这个假设引起的争议实际上涉及到三个方面：劳动力市场歧视、劳动力市场工作和求职者的误配（mismatch）以及中国现行的教育体制。²

1. 劳动力市场歧视。从法律的角度来看，虽然目前中国劳动力市场上普遍存在着歧视现象（Kuhn 和 Shen, 2013），但尚没有一部专门的反就业歧视法律。一些劳动相关法律（如《劳动法》和《劳动合同法》）有零散规定，但并未明确规

¹ 《74.9%的人认为“查三代”加剧“唯学历是用”》，《中国青年报》，2011 年 6 月 14 日。

² 一些用人单位宣称因为收到太多求职简历，只好采用本科毕业学校排名来筛选简历。这种看似随机的做法其实也隐含了对“211”高校毕业生能力更强的假设。

定就业歧视的内涵。³ 国际劳工组织在《关于就业和职业歧视公约和建议书》中给“歧视”下了一个较规范的定义：任何根据种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族、血统或社会出身所作的区别、排斥或优惠；其结果是取消或有损于在就业或职业上的机会均等或待遇平等，从而构成歧视。⁴ 而以本科毕业学校层次来作为一个硬性的招聘标准，实际上就是根据“社会出身”对人群进行区别从而影响到就业上的机会平等，因为是否进入 211 或 985 高校就读虽然并不是完全先天决定的，但跟其社会出身关系非常紧密。一方面，Bjorklund 等 (2010) 认为“在我们拥有数据的所有社会中，人们的教育水平总是与他们的父母的教育背景或者社会经济地位方面的指标正相关”，从而导致进入 211 高校的机会在城市之间、贫富家庭之间分布并不均等。如清华大学 2010 级学生中，农村生源仅占 17%，北京大学教育学院副教授刘云杉的统计数据表明，2000 年至今，北京大学的农村生源仅有一成。⁵ 另一方面，211 高校在中国的区域分布本身就是非常不均匀的，如目前北京有 26 所，江苏有 11 所，上海有 9 所，湖北和陕西各有 7 所，而人口大省河南省则仅有 1 所，江西、山西、河北、广西、云南等省也都仅有 1 所（详情请见附表）。而在目前的高考和大学招生制度下，很多一流高校都更偏向于多招本省考生，如 2012 年北京大学在北京计划招生数量占其当年全国招生总数的 18.18%，清华大学为 12.12%，复旦大学在上海招生数量占其当年招生总数的 27.8%，上海交通大学则为 28.36%，⁶ 均远远超过各自地区占全国人口的比重，这种地方偏见 (local bias) 导致各地考生进入一流高校的机会并不均等。

从经济学的角度来看，阿罗 (Arrow, 1971) 认为如果两人是完全替代的，但雇主对某一人的评价相对于另一人评价更高，这就产生了歧视。如果在求职过程中，本科毕业于非“211”高校的求职者的能力与本科毕业于“211”高校的求职者的能力没有显著差异，那么学历“查三代”的做法实际上就是就业歧视。经济学中歧视一般分为三类：偏好性歧视、统计性歧视和制度性歧视。“查三代”的

³ 早在 2007 年，《河北法学》第 3 期刊登了周伟起草的《中华人民共和国反歧视法学术建议稿》，但相关立法一直未能成功。近年，两会上一直存在着反就业歧视的呼声。全国人大代表、湖北省人大常委会副主任周洪宇多次提交关于制定《反就业与职业歧视法》的建议；全国政协委员、南开大学法学院教授侯欣一去年提交了《建议国家制定反就业歧视法》的提案。

⁴ 参见：http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256。

⁵ 参见：<http://edu.sina.com.cn/gaokao/2011-08-06/1118309006.shtml>。《中国名校生源急剧变迁 农村学生难入名牌大学》

⁶ 参见：http://www.jyb.cn/gk/gksx/201207/t20120730_504619.html。

做法涉及到后面两种。统计性歧视是指当某人的个人特征无法完全观测时，以某人所属群体特征作为该人个体特征的代理变量。制度性歧视则是政府、社会团体、企业等各种组织以法律、政策、程序等方式对某些个人或群体的不公平或歧视性对待（如中国的户籍程度、美国劳动力市场上的“红线 (redline)”⁷制度。“查三代”做法实际上就是以求职者本科毕业学校是否 211 或者 985 高校来代为该人内在能力的代理变量，但如果“查三代”并未制度化，仅仅是招聘者偶尔的做法，那么还仅仅是统计性歧视，但如果将其作为招聘政策或者程序中的一条具体规定来执行，那么就涉及到制度性歧视问题。而目前逐渐普遍的“查三代”做法，实际上是在将原先的统计性歧视进一步转化成制度性歧视。目前一些人大代表也认为这种做法涉及就业歧视，呼吁政府立法防止“院校歧视”和“学历歧视”。⁸

2. 削弱劳动力市场运行效率。有些用人单位以本科毕业于“211”高校作为人才招聘的一个标准，可能确实出于选拔人才的考虑，但如果以此作为硬性标准，则很容易排斥那部分本科毕业于非“211”高校但能力同样优秀的人员，从而削弱自身的人才储备，也限制了这部分优秀人才流动的空间。211 和 985 高校学生数量仅占全国大学生总数的一小部分，绝大部分学生本科就读于非 211 或者非 985 高校，我们并没有理由认为这些就读于非“211”高校的学生中没有出类拔萃的优秀人才。以高校教师这一职业为例，虽然本科就读于好的大学接受了较好的基础课程的训练，但高校教学科研是一项专业性很强的工作，除了需要良好的基础，学术兴趣和专门的科研训练更为重要，而中国人民大学现任经济学院院长杨瑞龙教授、复旦大学前经济学院院长袁志刚教授、山东大学前经济学院院长黄少安教授等本科均就读于非“211”高校，但他们在接受良好的科研训练后，本科的学校背景并没有妨碍他们在学术上取得杰出的成就。国外的相关研究发现一流高校在招聘时更注重研究生阶段所受的训练和科研表现而不是本科的出身（Carson 等，1988）。

3. 中国的中学应试教育和高考录取制度可能更多地把考试成绩好的学生录取到了重点大学，而一些创造性强但不善于考试的学生可能只能进入普通高校。

⁷ “红线”是指美国劳动力市场上，雇主在招聘时将居住地在特定区域（即红线之内）的应聘者排除在外。

⁸ 比如，全国人大代表、湘潭大学校长罗和安、东北师范大学校长史宁中，全国政协委员、广东外语外贸大学副校长顾也力、深圳大学校长章必功均持此类观点。参见

http://www.chinajilin.com.cn/2011zhuanli/content/2011-03/09/content_2196749.htm 以及 <http://edu.people.com.cn/GB/17349722.html>。

此外，中国的大学教育质量也引起了很多关注，其主要批评是现行中国大学教育限制了大学生的创造性和综合素质的发展（钱颖一，2011）。虽然研究生教育问题也颇多，但目标是提供专业的科研训练，而这些科研训练目前在中国大学的本科阶段普遍非常缺乏，因此，研究生学校的层次和研究生教育经历应该与个人（科研）能力相关性更强。

4. 人才招聘时的指标选取和政策问题。在人才招聘时，由于招聘单位与求职者在求职者个人能力方面的信息不对称，招聘单位必然会寻找一些指标来综合衡量求职者的能力，比如在招聘教师科研人员时，以前论文发表情况、其研究方向的前景、导师质量、接受的科研训练质量、论文演讲时展现的学术研究潜力等往往成为较重要的衡量指标。但“查三代”的做法却往往将求职者在求职之初就将其进行分类，并进而考虑是否进入下一阶段招聘程序，使得求职者没有机会向招聘单位进一步展示其内在能力，也同样让“本科是否毕业于 211 或者 985 高校”这一标准的重要性远远高于其它考核指标，从而成为求职者普遍反感和招聘单位极易误判求职者内在能力的一个指标。Atonji 等(2001) 就发现当招聘单位以教育水平来作为求职者个人能力的代理变量时往往会高估高学历者的内在能力。

本科学校层次在高校人才招聘中到底会有多重要？目前很少有基于微观数据的实证研究证据。回答这些问题对于劳动力市场的供求双方都很重要。比如，如果在现有的人才招聘政策所招进来的人才中，本科学校层次对研究生学历以上的求职者的工作绩效没有影响的话，这种“查三代”的人事政策就没有依据；如果非要执行的话，只会使本科学校层次不高的研究生人才无法施展才华，也会使用用人单位错过合适的人才，造成工作和求职者的误配，降低劳动力市场效率。

本文选取国内较好的 16 所高校经济学院（研究院）经济学教师作为样本，来检验本科学校层次和其他科研训练背景对高校教师的科研绩效的影响，力图为现行的高学历人才招聘过程中的学历“查三代”做法提供基于劳动力市场微观数据的实证研究证据。选取这个群体不但是因为数据比较容易得到（大多数教师都有自己的网页），而且高校教师对提高人才培养质量和中国大学的国际竞争力具有关键作用。此外，经济学人才招聘经历了较大的改革，从本世纪以来，更多从国外取得博士学位的经济学人才陆续归国从事教学科研，为国内教师样本提供了

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

廈門大學博碩